Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 248 del 10 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Lunedì, 10 ottobre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 850-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1069.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese dell'alimentazione dolciaria.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1070.

Norme per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1069.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese dell'alimentazione dolciaria.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, 27 novembre 1957, e relative tabelle, per i lavoratori dell'alimentazione dolciaria, stipulato tra la Delegazione Industriale Dolciaria, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra la Delegazione Industriale Dolciaria, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione;

Visti l'accordo per l'istituzione dei Collegi Tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categorie degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia; l'accordo aggiuntivo nazionale per gli operai dell'industria dolciaria; l'accordo aggiuntivo nazionale per la determinazione delle qualifiche degli operai addetti all'industria della alimentazione dolciaria; allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 72 del 14 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto nazionale di lavoro 27 novembre 1957, relativo ai lavoratori dell'alimentazione dolciaria, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dagli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese dell'alimentazione dolciaria.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 77. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DEL 27 NOVEMBRE 1957 PER I LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA

In Roma addì 27 novembre 1957

tra

la DELEGAZIONE INDUSTRIALE DOLCIARIA composta dai Sigg.: Avv. *Luciano Pertica,* Dott. *Vincenzo Ciminelli,* Dott. *Giorgio Boccardo,* Avv. *Pietro Rossi,* Dottor *Aristide Prenna,* Dott. *Felice Sciomachem,* Dottor *Alberto Morgantini,* Rag. *Luigi Roncaglio,* Dottor *Oscar Trumpy,* Dott. *Rinaldo Volpi,* Dott. *Giovanni Faina* e *Lorenzo Acciani,* con l'assistenza della Confindustria nella persona del Dott. *Mario Rossi*

e

la F.I.L.I.A. rappresentata dal Segretario Responsabile Sig. *Peppino Dall'Aglio* e dai Sigg. *Mannocci Orfeo* e *Vincenzo Anzanelli,* Segretari Nazionali

la F.U.L.P.I.A. rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Ugo Zino*

la U.I.L.I.A. rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Sig. *Ferruccio Bigi* e dal Dott. *Titano Bigi* della Segreteria Nazionale

In Roma addì 27 novembre 1957

tra

la DELEGAZIONE INDUSTRIALE DOLCIARIA composta dai Sigg.: Avv. *Luciano Pertica,* Dott. *Vincenzo Ciminelli,* Dott. *Giorgio Boccardo,* Avv. *Pietro Rossi,* Dottor *Aristide Prenna,* Dott. *Felice Sciomachem,* Dottor *Alberto Morgantini,* Rag. *Luigi Roncaglio,* Dottor *Oscar Trumpy,* Dott. *Rinaldo Volpi,* Dott. *Giovanni Faina* e *Lorenzo Acciani,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del Dott. *Mario Rossi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Verledo Guidi,* assistito dal Sig. *Marzio Modena*

è stato sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti alle industrie dell'alimentazione dolciaria.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della parte IV comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere allo operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pur dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato, o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;

3) il trattamento economico.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dallo art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

~~L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre~~ l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta in calce:

« Art. 11. — *Trasporto e sollevamento di pesi.*

« I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

« *a*) trasporto a braccia od a spalle:

maschi sotto ai 15 anni, chilogrammi 15;
maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;
femmine sotto ai 15 anni, chilogrammi 5;
femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;
femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20;

« *b*) trasporto con carretti a tre ed a quattro ruote su strada piana:

otto volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo;

« *c*) trasporto con carretto su guide di ferro:

20 volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo.

« Per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici ».

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato ~~in~~ 60 ore ~~settimanali, ripartite~~ in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali (V. ~~anche Accordo~~ Aggiuntivo Nazionale Operai Industria Dolciaria, allegato in appendice, punto *D*).

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuo di otto ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'articolo 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1) Lavoro straordinario diurno	25 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40 %
3) Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore .	50 %
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali .	40 %
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35 %
6) Lavoro straordinario notturno. . .	40 %
7) Lavoro a turni notturni . .	12 %
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione di parte a verbale.

Nel caso in cui l'indennità di contingenza sia totalmente conglobata nella paga base ed in tale occasione le Confederazioni non determinino i criteri relativi all'adeguamento delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, le Organizzazioni sindacali nazionali dei Lavoratori si riservano di prospettare la particolare situazione della categoria in relazione alle percentuali di maggiorazione stabilite nei contratti integrativi del precedente contratto nazionale.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1. Capodanno (1° gennaio);
2. Epifania (6 gennaio);
3. S. Giuseppe (19 marzo);
4. Lunedì di Pasqua (mobile);
5. Ascensione (mobile);
6. Corpus Domini (mobile);
7. SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8. Assunzione (15 agosto);
9. Ognissanti (1° novembre);
10. Immacolata Concezione (8 dicembre);
11. Natale (25 dicembre);
12. S. Stefano (26 dicembre);
13. Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*) qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti della giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento alle relative tabelle, che formano parte integrante del presente contratto (vedi accordo aggiuntivo in appendice).

Art. 19.

APPRENDISTATO

E' apprendista colui che viene assunto in età fra i 14 ed i 18 anni per acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato attraverso il tirocinio pratico ed una preparazione teorica.

E' consentito l'assunzione di tale personale come apprendista fino ad un'età massima di anni 20.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a tre mesi consecutivi presso altre aziende con lavorazioni similari esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali debbono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempre che non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

Nel caso in cui la interruzione di cui sopra sia dovuta a chiamata alle armi per servizio militare di leva (ferme restando le norme di cui all'art. 35) la interruzione stessa sarà pari alla durata del servizio militare per obblighi di leva.

I giovani sono ammessi all'assunzione in qualità di apprendista fino alle età massime sopra indicate, salvo che non risulti applicabile il comma precedente

La durata dell'apprendistato non potrà superare i tre anni, salvo che per pasticcieri, per i quali la durata massima è stabilita in quattro anni

L'apprendista credenziere pasticciere e credenziere cioccolataio di età superiore ai 18 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova d'arte ed, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

L'apprendista di altre attività dell'industria dolciaria di età superiore ai 17 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova d'arte ed, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

Il datore di lavoro ha il dovere:

a) di curare o di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è oggetto dell'apprendistato;

c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la sua formazione professionale, ai sensi dell'art. 11 lettera *g*) della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le sei settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini precisi per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944.

(Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità alla fine della Parte 1ª).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al 3° comma dell'art. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In casi di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà esere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° al 20° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

dal 20° anno compiuto di anzianità in poi: 18 giorni (144 ore).

E' in facoltà dei datori di lavoro, in relazione alle esigenze aziendali, di compensare le ferie eccedenti i 12 giorni con la relativa indennità sostitutiva.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidati in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiatore addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e per i familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione della nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'Azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti senza interruzioni di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo tra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribu-

zione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950. n. 860.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio *non* sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista del competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà diritto alla conservazione del posto con il riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi

Ai fini di tale computo le assenze per malattie o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di 4 mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'idennità di anzianità Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizioni del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— giorni 6 (quarantotto ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

— giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre ai 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio a percepire una indennità nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1917: l'anzianità già maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a)*, *b)*, *c)* e *d)* del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1917 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal C. N. di categoria 26 novembre 1938 mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

~~L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.~~

La retribuzione globale di fatto di cui al 1° comma dell'articolo s'intende comprensiva di una quota parte della gratifica natalizia (8 %).

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto primo l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto terzo è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidenza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del sessantesimo anno di età se uomo, del cinquantacinquesimo anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (regolamento di fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntera nno i rapporti con il dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza, la multa nei casi di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provedimenti del l'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo, o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza: in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTI PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento*:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

b) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento*:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e 4 dell'art. 44-a) riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto primo dell'art. 44-b).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizioni di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche od ambientali lo permettano, metteranno a disposizioni degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli a o visita personale all'uscita dallo stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Fermo la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

Art. 51.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga sono quelli riportati nelle allegate tabelle I-*a*) Uomini e II-*b*) Donne.

ALLEGATO

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

TABELLA DELLE SCADENZE

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari		Data di pagamento dei premi ordinari			
				a saldo di 375 ore		
	63 ore	125 ore	125 ore	125 ore	187 ore	250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				2° Semestre 1948		
1894				1° Semestre 1949		
1895				2° Semestre 1949		
1896				1° Semestre 1950		
1897				2° Semestre 1950		
1898				1° Semestre 1951		
1899				2° Semestre 1951		
1900				1° Semestre 1952		
1901				2° Semestre 1952		
1902				1° Semestre 1953		
1903				2° Semestre 1953		
1904				1° Semestre 1954		
1905				2° Semestre 1954		
1906				1° Semestre 1955		
1907				2° Semestre 1955		
1908				1° Semestre 1956		
1909				2° Semestre 1956		
1910				1° Semestre 1957		
1911				2° Semestre 1957		
1912				1° Semestre 1958		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1° e 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa. — Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio		Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio	
1 gennaio 1943	1 luglio 1953	2° Semestre 1953	1 gennaio 1942	1 gennaio 1953	1° Semestre 1953
1 marzo 1943	15 agosto 1953		1 marzo 1942	15 febbraio 1953	
1 luglio 1943	1 ottobre 1953		1 luglio 1942	1 aprile 1953	
1 ottobre 1943	15 novembre 1953		1 ottobre 1942	15 maggio 1953	
31 dicembre 1943	31 dicembre 1953		31 dicembre 1942	30 giugno 1953	

TABELLA I

INDUSTRIA DOLCIARIA — OPERAI - a) UOMINI

Paga minima oraria

ZONE	Operaio specializzato superiore 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato superiore 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Operaio qualificato inferiore 16 anni	Manovale specializzato superiore 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni	Manovale specializzato inferiore 16 anni	Manovale comune superiore 20 anni	Manovale comune 18-20 anni	Manovale comune 16-18 anni	Manovale comune inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	192,85	187,40	165,95	173,15	168 —	147,60	121,25	163,60	152,65	120,55	94,95	153,75	143,60	112,55	79,05
Torino	188,65	183,30	162,35	[illegible]	164,35	144,35	118,60	160,10	149,35	117,90	92,85	150,45	140,45	111,10	77,35
Genova	187 —	181,70	160,85	167,90	162,90	142,10	117,55	158,65	148,05	116,85	92,05	149,10	139,20	110,10	76,75
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	186,15	180,90	160,20	167,15	162,15	142,45	117 —	157,90	147,35	116,30	91,65	148,40	138,60	109,60	76,35
Situazioni extra															
Varese	188,20	182,90	161,90	[illegible]	163,95	144,10	118,30	159,65	149 —	117,60	92,60	150,05	140,10	110,80	77,20
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	179,40	174,40	154,40	161,10	[illegible]	137,30	112,70	152,20	142 —	112,15	88,30	143,05	133,55	105,65	73,60
Situazione extra:															
Crema	191 —	185,55	164,50	171,45	[illegible]	147,15	120,05	162,05	151,15	119,35	93,95	152,25	142,15	112,45	78,35
Sondrio	185 —	179,80	159,15	163,10	[illegible]	141,60	116,25	157 —	146,50	115,65	91 —	147,45	137,75	108,95	75,85
Trieste	180,80	175,65	155,50	162,35	157,50	[illegible]	113,55	153,40	143,10	112,95	88,95	144,10	134,60	106,45	74,20
Verbania	182,55	177,40	157,05	[illegible]	158 —	[illegible]	114,70	154,80	144,45	114,05	89,80	145,50	135,85	107,50	74,85
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento Venezia, Vercelli	176,10	171,10	151,60	[illegible]	153,40	131,75	110,65	149,35	139,30	109,95	86,65	140,35	131,10	103,70	72,20
Situazione extra:															
Biella	188,25	182,95	161,95	169,05	164 —	144,05	118,35	159,70	149,05	117,65	92,60	150,10	140,15	110,85	77,20
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	173,50	168,65	149,30	155,45	[illegible]	132,50	108,85	146,80	136,95	108,10	85,15	137,65	128,55	101,70	70,90
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	169,80	165 —	146,05	151,65	147,10	[illegible]	103 —	142,75	133,20	105,20	82,85	133,65	124,85	98,75	68,80
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	168,10	163,30	144,65	[illegible]	[illegible]	127,95	104,90	141,35	131,85	104,55	82 —	132,30	123,60	97,70	68,10
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	164,30	159,65	141,40	148,70	142,30	[illegible]	102,55	138 —	128,70	101,60	80,05	128,85	120,30	95,20	66,35
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	160,90	156,35	138,15	143,65	[illegible]	122,45	100,40	135,10	126,05	99,50	78,40	126,20	117,80	93,25	64,95
Situazione extra:															
Valdarno	166,45	161,75	143,20	[illegible]	[illegible]	[illegible]	103,90	139,90	130,50	103 —	81,15	130,50	121,85	96,35	67,15
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	155,20	150,75	133,50	137,15	[illegible]	[illegible]	95,85	128,90	120,25	94,95	74,80	120,25	112,35	88,85	61,95
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	156,35	151,95	134,55	138,15	134 —	117,75	96,60	129,85	121,25	95,70	75,35	121,20	113,15	89,50	62,45
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	150,10	145,80	129,15	132,80	128,85	113,20	92,75	124,40	116,10	91,65	72,15	115,50	107,80	85 30	59,50
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	144,85	140,75	124,65	128,15	124 65	109,25	89,50	120,05	112,05	88,45	69,65	111,45	104,05	82,35	57,40
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	137,20	133,35	118,05	121,40	117 75	103,50	84,80	113,70	106,10	83,75	66 —	105,55	98,60	78 —	54,40

TABELLA II

INDUSTRIA DOLCIARIA — OPERAI - b) DONNE

Paga minima oraria

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0												
Milano	144,40	121 —	113,90	100,80	136,65	114,55	101,55	88,30	128,25	107,95	96,35	77,15
Torino	141,30	118,30	111,45	98,60	133,65	112,05	99,30	86,40	125,15	105,60	94,25	75,45
Genova	140,05	117,25	110,45	97,70	132,45	111 —	98,50	85,55	124,35	104,65	93,45	74,80
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	139,35	116,65	109,90	97,25	131,90	110,55	97,95	85,20	123,75	104,20	93 —	74,45
Situazioni extra:												
Varese	140,95	117,95	111,15	98,35	133,35	111,75	99,05	86,10	125,15	105,35	94,05	75,30
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	134,35	112,45	105,90	93,70	127,05	106,50	94,45	82,10	119,25	100,40	89,65	71,75
Situazione extra:												
Crema	143,05	119,75	112,85	99,80	135,30	113,40	100,55	87,45	127 —	106,95	95,45	76,40
Sondrio	138,55	116 —	109,25	96,65	131,05	109,80	97,40	84,70	123 —	103,60	92,40	74 —
Trieste	135,80	113,30	106,70	94,45	128,05	107,30	95,15	82,70	120,15	101,15	90,30	72,25
Verbania	136,65	114,40	107,75	95,40	129,30	108,30	96,05	83,55	121,35	102,15	91,10	73 —
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	131,80	110,40	103,95	91,95	124,05	104,45	92,60	80,50	117 —	98,55	87,95	70,35
Situazione extra:												
Biella	140,95	118 —	111,15	98,40	133,40	111,75	99,10	86,15	125,20	105,40	94,05	75,30
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna Verona, Vicenza	129,60	108,45	102,25	90,45	122,55	102,65	91 —	79,10	114,75	96,60	86,25	69,05
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	126,35	105,75	99,65	88,15	119,15	99,85	88,50	76,95	111,35	93,75	83,70	66,95
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia Udine	125,05	104,75	98,65	87,25	117,90	98,85	87,65	76,20	110,30	92,85	82,85	66,35
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	122,20	102,30	96,35	85,25	115,10	96,45	85,55	74,40	107,35	90,40	80,65	64,60
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	119,65	100,15	94,35	83,55	112,70	94,45	83,75	72,85	105,15	88,45	78,95	63,25
Situazione extra:												
Valdarno	123,75	103,65	97,60	86,40	116,65	97,80	86,75	75,40	108,80	91,55	81,70	65,35
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	114,20	95,60	90,10	79,70	107,55	90,15	79,90	69,45	100,15	84,25	75,20	60,20
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	115,05	96,30	90,75	80,35	108,30	90,80	80,50	70 —	100,95	84,95	75,80	60,75
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	110,55	92,50	87,15	77,15	103,75	86,95	77,10	67 —	96,10	80,90	72,20	57,80
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	106,65	89,30	84,10	74,45	100,10	83,90	74,40	64,70	92,75	78,10	69,65	55,80
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	100,95	84,55	79,65	70,45	94,80	79,45	70,40	61,20	87,75	73,85	66 —	52,80

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro-meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte, trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva o richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga sono quelli riportati nell'allegata tabella n. 2: Uomini - Donne.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

In caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni giorni 13 lavorativi;

da oltre 5 fino a 14 anni, giorni 16 lavorativi;

da oltre 14 e fino a 20 anni, giorni 18 lavorativi;

oltre i 20 anni, giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 % del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa, quindi, il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 della allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del decimo o del ventesimo anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo.

Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'articolo 22 dell'allegata regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità aventi stabilità per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del decimo e del ventesimo anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quinto della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % della anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia), che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 % sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per il primo e secondo biennio di anzianità;

b) 5 % sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal terzo all'ottavo.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio alla data del presente accordo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria alla prima categoria (o grado) — passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto — la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria (o grado) sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Nota all'art. 12.

Le norme di cui al presente articolo vanno integrate con quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore; con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per la anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'articolo 2121 Codice Civile.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sotto-indicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità	50 %
oltre i 5 e fino a 10 anni	75 %
oltre i 10 anni di anzianità	100 %

Verrà corrisposta l'intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte quarta del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art 6 per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

TABELLA 3

INDUSTRIA DOLCIARIA - CATEGORIE SPECIALI INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni
ZONA 0												
Milano	55.650	49.200	42.300	40.100	39.050	36.150	47.850	41.500	36.450	34.550	30.750	28.700
Torino	54.400	48.050	41.400	39.250	38.200	35.350	46.800	40.600	35.600	33.800	30.150	28.050
Genova	53.950	47.650	41.000	38.850	37.600	35.050	46.350	40.200	35.300	33.450	29.900	27.800
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	53.700	47.450	40.800	38.700	37.650	34.850	46.150	40.050	35.150	33.300	29.750	27.700
Situazione extra:												
Varese	54.300	47.950	41.300	39.150	38.100	35.250	46.700	40.500	35.500	33.700	30.050	28.000
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	51.750	45.750	39.350	37.300	36.550	33.650	44.500	38.600	33.850	32.100	28.650	26.650
Situazione extra:												
Crema	55.150	48.750	41.900	39.750	38.650	35.750	47.400	41.050	36.000	34.150	30.500	28.400
Sondrio	53.350	47.200	40.600	38.450	37.400	34.650	45.900	39.800	34.950	33.100	29.600	27.550
Trieste	52.100	46.100	39.650	37.600	36.600	33.850	44.850	38.850	34.100	32.350	28.850	26.900
Verbania	52.650	46.650	40.000	38.000	36.900	34.150	45.250	39.250	34.450	32.700	29.100	27.150
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.750	44.900	38.600	36.600	35.600	33.000	43.650	37.900	33.200	31.500	28.100	26.200
Situazione extra:												
Biella	54.300	47.950	41.300	39.150	38.100	35.300	46.700	40.500	35.500	33.700	30.050	28.000
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.800	44.000	37.900	35.850	34.850	32.850	42.800	37.150	32.550	30.900	27.300	25.650
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	48.350	42.700	36.750	34.850	33.900	31.400	41.550	36.000	31.600	30.000	26.750	24.900
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.800	42.300	36.400	33.500	33.200	31.100	41.100	35.700	31.300	29.700	26.500	24.700
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.700	41.300	35.550	33.700	32.300	30.850	40.150	34.850	30.550	29.000	25.900	24.050
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.750	40.450	34.800	33.000	32.100	29.750	39.350	34.100	29.950	28.400	25.300	23.600
Situazione extra:												
Valdarno	47.300	41.850	35.950	34.150	32.200	30.700	40.700	35.300	31.000	29.400	26.250	24.450
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.750	39.500	33.500	31.800	31.000	28.050	38.450	33.350	28.850	27.350	24.450	22.750
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	45.050	39.850	33.800	32.000	31.200	28.850	38.700	33.600	29.050	27.600	24.650	22.950
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	43.400	38.350	32.400	30.700	29.950	27.700	37.300	32.350	27.900	26.450	23.600	22.000
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	42.100	37.200	31.300	29.700	28.850	26.700	36.200	31.400	26.950	25.550	22.800	21.200
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.850	35.250	30.650	29.050	27.800	25.300	34.250	29.750	25.450	24.150	21.000	20.050

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, ed i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie ed ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempre che questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato alla visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tale caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

I categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

II categoria: impiegati di concetto (tecnici amministrativi).

Appartengono alla II categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

III categoria: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*) (tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della III categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della III categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di I categoria e durante il primo mese per gli impiegati di II e III categoria la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di II e III categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni tre anni di anzianità di servizio compiuto in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile. Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali e per gli addetti alle mansioni discontinue oltre le 56 e fino alle 60 ore settimanali, verrà corrisposto il 50% della nuova retribuzione unificata, esclusa la contingenza (cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento) che verrà determinato dividendo lo stipendio mensile sopraddetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4 del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Chiarimento a verbale

Le parti sono d'accordo che nelle aziende conserviere a lavorazione promiscua non si dà luogo a cumulo di periodi stagionali e la deroga di cui all'art. 10, comma 6, si applica al solo periodo di maggiore durata previsto dalla tabella di legge.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere e quarantotto settimanali e di 10 ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . . . . 40 %
b) lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo) . . 65 %
c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) . . . . . 90 %
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali . . . . . 65 %
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali . . . 65 %
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . . 50 %
g) lavoro straordinario feriale notturno 65 %
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) . . . . . 100 %
i) lavoro a turni notturni . . . . 12 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate alla azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione mensile salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il primo od i primi due bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato, in base alla nuova percentuale del 5%. Tale trattamento avrà decorrenza dal 1° dicembre 1948.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della III categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Nota all'art. 16.

Le norme di cui al presente articolo vanno integrate con quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamento e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che su richiesta dell'azienda usa la propria bicicletta per servizi della azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuta la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole, che se concesso, dovrà con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondente al 10% del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato, la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto ore saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Nota all'art. 22.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità o competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che ricorrano nella nuova destinazione.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di I e II categoria all'atto della assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia, e per gli effetti di familiari (mobilio, bagaglio, ecc.) previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a 1/2 mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di cinque mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti. .	4 ½	1 ½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*), e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento e per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto col danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiegato, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dall'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dalla azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria,

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto quattro anni di servizio e non i 10:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio;

1) mesi quattro per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria;

Per il caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggiore termine di preavviso a cui — in base a usi consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f)* dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa la indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc. di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini, e il 55° anno di età per le donne, o per malattia o infortunio ai sensi dell'art. 28 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione salvo quanto disposto dall'art. 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31 sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni e limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli art. 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

Le tabelle dei minimi di stipendio base degli impiegati sono quelle riportate nelle tabelle IV - *a*) Uomini e V - *b*) Donne.

TABELLA 4

INDUSTRIA DOLCIARIA — IMPIEGATI - a) UOMINI

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	76.100	57.350	49.750	42.700	41.000	39.400	36.200	31.200	28.900	23.800	36.200	34.600	33.600	31.450	26.550	25 000	19 950
Torino	74.450	56 050	48.700	41 800	40.100	38.550	35.400	30 500	28.300	23.350	35.400	33.850	32 850	30.700	26.050	24 500	19 500
Genova	73.750	55.600	48.250	41.400	39.800	38.200	35.100	30.250	28.000	23.150	35.100	33.500	32.550	30.450	25.750	24 300	19 350
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	73.400	55.350	48.000	41.200	39.600	38.050	34.950	30.100	27.900	23.050	34.950	33.350	32.400	30.350	25.650	24 150	19 300
Situazione extra:																	
Varese	74.250	55.950	48.600	41.700	40.050	38.450	35.350	30.400	28.250	23.300	35.350	33.750	32.800	30.650	25.950	24 450	19 500
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	70.750	53.350	46.250	39.750	38.200	36.650	33.700	29.000	26.900	22.150	33.700	32.150	31.250	29.200	24.750	23 300	18 550
Situazione extra:																	
Crema	75.350	56.800	49.250	42.300	40.650	39.050	35.850	30.900	28.600	23.600	35.850	34.250	33.250	31.150	26.350	24 800	19 750
Sondrio	72.950	55.050	47.700	40 950	39.350	37.850	34 700	29.9 0	27.750	22.900	34.700	33.150	32.150	30.150	25.450	23 950	19 150
Trieste	71.300	53.700	46.650	40.000	38.450	36 950	33.900	29.200	27.100	22 300	33 900	32.400	31 450	29.450	24.900	23 450	18 650
Verbania	71.950	54.250	47.100	40.450	38.800	37.250	34.250	29.500	27.350	22.250	34.300	32.750	31.750	29.750	25.150	23 650	18 900
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.400	52.350	45.400	39.000	37.400	35.950	33.050	28.450	26.400	21.800	33.050	31.550	30.600	28.700	24.300	22 900	18 200
Situazione extra:																	
Biella	74.250	55.950	48.600	41.700	40.050	38.450	35.350	30.400	28.250	23.300	35.350	33.700	32.800	30.650	26.000	24 450	19 500
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	68.550	51.500	44.650	38.350	36.850	35.400	32.500	28.000	26.000	21.400	32.450	31.050	30.100	28.150	23.800	22 450	17 900
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.750	50.600	43.900	37.400	35.950	34.550	31.750	27.350	25.300	20.950	31.700	30.300	29.400	27.600	23.300	21 950	17 550
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	66.400	49.800	43.250	37.000	35.500	34.100	31.350	27.000	25.000	20.700	31.250	29.850	28.950	27.150	22.950	21 600	17 250
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	66.000	49.200	42.700	36.200	34.800	33.400	30.650	26.450	24.550	20.250	30.600	29.200	28.400	26.600	22.500	21 200	16 850
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.600	48.200	41.850	35.450	34.050	32.750	30.050	25.900	23.950	19.800	30.000	28.650	27.800	26.050	22.000	20 750	16 550
Situazione extra:																	
Valdarno	66.800	49.900	43.300	36.700	35.250	33.850	31.150	26.750	24.850	20.200	31.050	29.650	28.750	26.950	22.750	21 450	17 050
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	62.300	46.450	40.300	33.900	32.550	31.300	28.750	24.750	23.000	19.000	28.700	27.400	26.400	24.950	21.100	19 850	15 850
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	62.750	46.800	40.600	34.150	32.850	31.550	28.950	24.950	23.150	19.150	28.900	27.650	26.800	25.100	21.250	20 000	15 950
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.700	45.500	39.450	33.050	31.700	30.450	28.000	24.050	22.300	18.450	27.800	26.550	25.750	24.150	20.400	19 250	15 300
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	60.200	44.350	38.500	32.150	31.000	29.750	27.300	23.500	21.800	18.000	26.950	25.700	24.950	23.400	19.750	18 600	14 850
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	57.400	42.400	38.900	30.650	29.500	28.350	26.050	22.450	20.800	17.100	25.600	24.500	23.700	22.200	18 750	17 750	14 150

TABELLA 5

INDUSTRIA DOLCIARIA — IMPIEGATI - b) DONNE

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	76.100	49.300	42.400	36.750	34.650	31 200	28 850	26.500	24.650	22 000	31.200	29.800	27.900	24.650	22.450	21 300	18.650
Torino	74.450	48.250	41.500	35.900	33 900	30 500	28 200	25.950	24.050	21 550	30.450	29.100	27.250	24.050	21.950	20 850	18.250
Genova	73.750	47.800	41.100	35.600	33.600	30 250	27 850	25.700	23.850	21 300	30.200	28.850	27.050	23.850	21.800	20 700	18.100
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	73.400	47.600	40.950	35.450	33.400	30 100	27 850	25.550	23.750	21 200	30.050	28.700	26.950	23.750	21.700	20 550	18.050
Situazione extra																	
Varese	74.250	48.050	41.400	35.800	33.800	30 [illegible]00	28 100	25.900	24.000	21 450	30.400	29.000	27.200	24.000	21.900	20 800	18.200
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	70.750	45.850	39.450	34.150	32.250	29 000	26 800	24.650	22.950	20 450	28.950	27.700	25.950	22.950	20.000	19 800	17.350
Situazione extra																	
Crema	75 350	48.850	42.050	36.400	34.300	30 900	28 550	26.250	24.400	21 800	30.800	29.450	27.650	24.400	22.200	21 100	18.450
Sondrio	72 950	47.300	40 700	35.250	33 250	29 950	27 700	25.350	23.600	21 100	29 900	28.550	26 700	23 600	21 550	20 450	17 950
Trieste	71.300	46.200	39.750	34.450	32.450	29 200	27 050	24.850	23.100	20 600	29.150	27.900	26 150	23.100	21.050	19 950	17 550
Verbania	71.950	46.650	40.100	34.750	32.800	29 500	27 300	25.050	23.300	20 800	29.450	28.150	26.400	23.300	21.250	20 200	17.700
ZONA III.																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.400	45.000	38.700	33.500	31.600	28 450	26 300	24.150	22.500	20 050	28.450	27.150	25.400	22.500	20.500	19 150	17.000
Situazione extra:																	
Biella	74.350	48.150	41.400	35.850	33.800	30 400	28 150	25.000	24.000	21 450	30.400	29.000	27.200	24.000	21.900	20 800	18.200
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna Verona, Vicenza	68.550	44.300	38.100	33.000	31.150	28 000	25 950	23.750	22.100	19 750	27.950	26.650	25.000	22.050	20.100	19 150	16.750
ZONA V:																	
Alessandria Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.750	43.500	37.400	32.150	30.350	27 350	25 250	23.250	21.600	19 300	27.300	26.100	24.450	21.600	19.700	18 650	16.400
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistola, Udine	56.400	42.800	36.850	31.850	30.000	27 000	24 950	22.950	21.300	19 050	26.900	25.700	24.000	21.250	19.400	18 400	16.100
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	66.000	42.350	36.450	31.200	29.400	23 450	24 500	22.450	20.900	18 600	26.350	25.150	23.600	20.850	19.050	18 050	15.800
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.600	41.450	35.650	30.500	28.750	[illegible]	23 900	22.000	20.450	18 250	25.850	24.650	23.100	20.400	18.600	17 700	15.450
Situazione extra:																	
Valdarno	66.800	42.850	36.900	31.550	29.800	[illegible]	24 800	22.750	21.150	18 900	26.700	25.450	23.850	21.100	19.250	18 250	16.000
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	62.300	39.950	34.300	29.150	27.550	24 750	22 950	21.050	19.550	17 450	24.700	23.600	22.100	19.550	17.850	16 900	14.850
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	62.750	40.200	34.600	29.400	27.750	24 950	23 100	21.200	19.700	17 650	24.900	23.750	22.250	19.650	17.950	17 000	14.950
ZONA X.																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.700	39.150	33.700	28.400	26.750	24 050	22 250	20.500	19.100	16 950	23.900	22.900	21.400	18.900	17.250	16 400	14.350
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	60.200	38.150	32.850	27.700	26.150	23 500	21 750	19.950	18 550	16 600	23.200	22.050	20.750	18.300	16.700	15 850	13.950
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	57.400	36.500	31.400	26.400	24.900	22 150	20 750	19.100	17 750	15 800	22.000	21.050	19.700	17.400	15.900	15 100	13.200

ALLEGATO I

ALLEGATO ALLA PARTE TERZA

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria la istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli industriali e le organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli Industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'industria dolciaria, del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

PARTE QUARTA

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro corrisponderà al 50 % della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che in rappresentanza della categoria sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori sia centrali che locali saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento, e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'Azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Nazionale di Lavoro entra in vigore a partire dal 25 novembre 1957 ed avrà la durata fino al 1° ottobre 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera R.R.

In caso di disdetta resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

ALLEGATO 2

APPENDICE

ACCORDO AGGIUNTIVO NAZIONALE PER GLI OPERAI DELL'INDUSTRIA DOLCIARIA

A) Indennità disagio freddo

Agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali in cui, per esigenze di lavoro, la temperatura media ambientale deve essere mantenuta costantemente inferiore a 7 gradi sopra zero, verrà corrisposta una indennità suppletiva oraria denominata « disagio freddo » nella seguente misura:

Lire 9 orarie per i locali a temperatura da 7 gradi sopra zero a zero gradi, limitatamente al periodo di lavoro effettivamente prestato nelle condizioni di ambiente sopra indicate.

Detta indennità spetta pure agli operai addetti a lavori per i quali gli stessi debbono saltuariamente trattenersi o introdursi ripetutamente nelle giornate lavorative in detti locali, limitatamente al periodo in cui sono adibiti a tali lavori.

B) Indennità disagio caldo

Agli operai addetti ai forni Wafers a tank, agli addetti alla bocca di forno a piani estraibili, a quelli addetti alla bocca dei forni fissi a pala, e a quegli operai che debbono lavorare a pari temperatura, verrà concessa una indennità denominata « disagio caldo » di Lire 7 orarie.

Tali indennità non saranno considerate nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro straordinario, nè saranno considerate retribuzione a nessun effetto.

C) Indumenti di lavoro

A tutti i lavoratori, eccezion fatta per quelli assunti a tempo determinato e per un periodo inferiore a 4 mesi, le aziende daranno in uso i seguenti indumenti:

donne: grembiale a vestaglia e cuffia;

uomini: calzoni e giacca oppure tuta.

Resta, però, inteso che tutte le aziende che hanno attualmente in uso indumenti diversi da quelli sopra descritti, dovranno applicare il presente articolo solo quando gli indumenti diversi predetti attualmente in uso si renderanno inservibili.

Per gli operai che lavorano permanentemente in ambiente in cui la temperatura si aggira attorno a zero gradi, le aziende dovranno fornire in uso i seguenti indumenti protettivi:

zoccoli di legno;

guanti protettivi;

giacchettoni di pelo.

D) Operai addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa e custodia

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

La 9ª e la 10ª ora degli addetti ai lavori discontinui saranno retribuite con la paga oraria pari al 60 % dei minimi salariali previsti nelle allegate tabelle.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto ore fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma

rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per gli autisti ed i carrettieri nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al presente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

E) Cottimo

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati è riproporzionato all'8 %.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al 2° comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

ALLEGATO 3

ACCORDO AGGIUNTIVO DA VALERE PER TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE PER LA DETERMINAZIONE DELLE QUALIFICHE DEGLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA

CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE OPERAIE NELL'INDUSTRIA DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA

UOMINI E DONNE

Operai specializzati. — Sono coloro che compiono lavori ad operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai comuni. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto agli operai di categorie superiori, partecipando direttamente alle lavorazioni.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto e pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Biscotti

UOMINI

Operai specializzati. — Ad es. impastatori che oltre alla pura applicazione delle dosi e disposizioni avute dal tecnico di reparto provvedono ad usare per la buona riuscita dell'impasto quegli eventuali accorgimenti che si rendessero necessari; preparatori di lievito; capi macchina stampatrice, modellatrice, siringatrice, capaci di regolare, attrezzare e registrare la macchina; pasticcieri a mano; modellatori, decoratori a mano; cilindristi.

Operai qualificati. — Impastatori che provvedono alla preparazione dell'impasto limitandosi alla pura applicazione delle dosi e disposizioni impartite loro dal tecnico di reparto - gramolisti - caricatori forno - caricatori alle stampatrici, alle siringatrici, alle modellatrici.

Operai comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto, pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

DONNE

Operaie specializzate. — Sorveglianti al funzionamento delle macchine stampatrici, modellatrici, siringatrici e dei forni - confezionatrici a macchina che, oltre a provvedere alla normale pulizia che comprende lo smontaggio dei pezzi, effettivamente attrezzano e regolano la macchina stessa, eseguendo altresì la sostituzione dei pezzi intercambiabili.

Operaie qualificate. — Caricatrici e scaricatrici forni - caricatrici alle stampatrici - caricatrici alle modellatrici - caricatrici alle siringatrici - segatrici - pesatrici - confezionatrici e impacchettatrici a mano - impacchettatrici che sanno avvolgere qualunque tipo di biscotto a macchina - addette alla fasciatura scatole.

Operaie comuni. — Impacchettatrici che sanno avvolgere soltanto qualche tipo di biscotto - aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Addette alla pulizia e lavori di trasporti, anche se eseguiti nei reparti di produzione ecc., purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Cioccolato

UOMINI

Operai specializzati. — Ad es.: torrefattori con responsabilità della torrefazione - dosatori che oltre alla pura applicazione delle dosi e delle disposizioni avute dal tecnico di reparto provvedono ad usare per la buona riuscita dell'impasto quegli eventuali accorgimenti che si rendessero necessari - raffinatori con responsabilità delle lavorazioni anche di diverse macchine - modellatori a mano - capi macchina modellaggio - pressatori - operai che compiono decorazioni artistiche al completo temperatori.

Operai qualificati. — Ad es.: mescolati - raffinatori - modellatori a macchina e smodellatori e battiasse - operai che compiono decorazioni a segni comuni - dosatori che provvedono alla preparazione degli impasti limitandosi alla pura applicazione delle dosi e disposizioni impartite loro dal tecnico di reparto - modellatori a mano non temperatori.

Operai comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto, pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

DONNE

Operaie specializzate. — Ad es.: modellatrici a mano - capo macchina modellaggio - tagliatrici di gianduja a mano - praliniste - ghiacciatrici a mano che svolgono l'intera lavorazione - raffinatrici con responsabilità della lavorazione anche di diverse macchine - operaie che compiono lavorazioni artistiche al completo - avviluppatrici a macchina che oltre a provvedere alla normale pulizia che comprende lo smontaggio dei pezzi, effettivamente attrezzano e regolano la macchina stessa, eseguendo altresì la sostituzione dei pezzi intercambiabili - temperatrici.

Operaie qualificate. — Ad es.: modellatrici a mano non temperatrici - mescolatrici - raffinatrici - modellatrici a macchina - smodellatrici e battiasse - ghiacciatrici a macchina che compiono decorazioni a segni comuni - avviluppatrici a mano che avviluppano, sia tutti i tipi, che parte dei tipi di cioccolato e cioccolatini - avviluppatrici a macchina.

In considerazione che vi sono delle avviluppatrici di cioccolato, che eccellendo per qualità e quantità di produzione, già godono di una retribuzione di fatto superiore al minimo di categoria, si conviene che tale maggiore retribuzione, in linea di eccezione e limitatamente alla categoria suddetta, debba costituire parte integrante del salario minimo individuale di diritto in caso di cambiamento di azienda.

Operaie comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Addette alla pulizia e trasporti anche se eseguiti nei reparti di produzione ecc., purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Caramelle

UOMINI

Operai specializzati. — Ad es.: cuocitori a vacuum - capo macchina roxista - capo macchina caramellista che compie tutte le lavorazioni - capo macchina dropsista - bassinatore che svolge anche le mansioni di givratore e paraffinatore compresa la preparazione di propria scienza degli sciroppi occorrenti per la bassinatura, givratura e paraffinatura.

Operai qualificati. — Ad es.: impastatori - dropsisti - stampatori - bassinatori caramelle - preparatori di ripieni.

Operai comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto, pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

DONNE

Operaie specializzate. — Avviluppatrici a macchina che oltre a provvedere alla normale pulizia che comprende lo smontaggio dei pezzi, effettivamente attrezzano e regolano la macchina stessa, eseguendo altresì la sostituzione dei pezzi intercambiabili.

Operaie qualificate. — Distributrici di dosi ed essenze, tiracordone, avviluppatrici a mano che avviluppano sia tutti i tipi che parte dei tipi di caramelle, avviluppatrici a macchina.

Operaie comuni. — Operaie aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Addette alla pulizia e trasporti anche se eseguiti nei reparti di produzione ecc., purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Confetti

UOMINI

Operai specializzati. — A titolo di esemplificazione: bassinatori - tavolettisti con preparazione degli impasti e del foglio - fondantisti con preparazione impasti - credenzieri con preparazione sciroppi, creme e liquori - capo macchina colaggio.

Operai qualificati. — Ad es.: gommatori - preparatori impasti e foglio per pastiglie - pastiglieri - lucidatori - colatori a mano e a macchina - fondantisti.

Operai comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto, pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

DONNE

Operaie specializzate. — Ad es.: decoratrici confetti - decoratrici di fondants con ghiacciatura.

Operaie qualificate. — Fondantiste - colatrici a macchina e a mano tavolettiste, pastigliere - gommatrici.

Operaie comuni. — Operaie aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Addette alla pulizia e trasporti anche se eseguiti nei reparti di produzione ecc., purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Torroni e panforti

UOMINI

Operai specializzati. — Preparatori di impasti e cotture.

Operai qualificati. — Cuocitori - tagliatori - segatoi - laminatori.

Operai comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto, pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

DONNE

Operaie specializzate. — Avviluppatrici a macchina che oltre a provvedere alla normale pulizia che comprende lo smontaggio dei pezzi, effettivamente attrezzano e regolano la macchina stessa, eseguendo altresì la sostituzione dei pezzi intercambiabili.

Operaie qualificate. — Tagliatrici - segatrici - laminatrici - mettiostie - pesatrici - avviluppatrici a mano e a macchina.

Operaie comuni. — Operaie aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Addette alla pulizia e trasporti anche se eseguiti nei reparti di produzione ecc., purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Gelatieri

UOMINI

Operai specializzati. — Addetti alle lavorazioni in genere che conoscono la cottura dei mantecati (qualità delle creme) e sanno modellare i diversi tipi di gelato - decoratori di gelati.

Operai qualificati. — Addetti alla formatura di modelli - confezionatura di sorbettiere e a tutte le operazioni attinenti allo smistamento di gelati.

Operai comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto, pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

DONNE

Operaie qualificate. — Addette alla preparazione dei gelati stampati.

Operaie comuni. — Operaie aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Addette alla pulizia e trasporto anche se eseguiti nei reparti di produzione ecc., purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Canditieri

UOMINI

Operai specializzati. — L'operaio che conosce il ciclo completo della canditura e cioè: preparazione iniziale, conservazione, prima cottura, processo completo di canditura, ghiacciatura e cristallizzazione di ogni qualità di frutta.

Operai qualificati. — Glassatori - cuocitori - riscaldatori - canditori - cristallizzatori.

Operai comuni. — Aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di carico e scarico (eccettuato il carico e lo scarico delle macchine di produzione) trasporto, pulizia, ecc., anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

DONNE

Operaie qualificate. — Glassatrici - cuocitori - riscaldatrici - canditrici - cristallizzatrici - pelatrici - sbucciatrici - snocciolatrici a mano e a macchina, a coltello e a cucchiaio.

Operaie comuni. — Operaie aiutanti alle precedenti categorie.

Manovali. — Addette alla pulizia e trasporti anche se eseguiti nei reparti di produzione ecc., purchè non partecipino direttamente alla produzione stessa.

Insacchettamento cacao

Operie comuni. — Sono le addette alle operazioni di insacchettamento. Ad esse verrà corrisposta una maggiorazione di L. 5 orarie limitatamente al periodo in cui sono adibite a tale lavoro.

Detta indennità non sarà considerata nel computo della maggiorazione dell'eventuale lavoro straordinario, nè sarà considerata retribuzione a nessun effetto.

Magazzino - Imballo - Spedizioni

UOMINI

Operai qualificati. — Distributori di magazzino - preparatori di ordini - imballatori - spedizionieri.

Operai comuni. — Inchiodatori - tendireggetta, ecc.

DONNE

Operaie qualificate. — Distributrici di magazzino preparatrici di ordini.

Confezioni

Operaie specilizzate. — Sono coloro che compiono per intiero un lavoro di confezione per il quale occorre una preparazione: ad es.: campionariste - confezionatrici di coppe artistiche - vasi artistici - alzate artistiche.

Operaie qualificate. — Sono coloro che svolgono un lavoro di confezione per il quale non occorre una preparazione specifica.

Ausiliari

UOMINI

Operai specializzati — Muratori provetti - elettricisti provetti - meccanici provetti - fabbri provetti - tubisti provetti - idraulici provetti - falegnami provetti - ebanisti - fuochisti patentati - autisti - compressoristi meccanici - infermieri patentati.

Operai qualificati. — Muratori - elettricisti - meccanici - fabbri - tubisti - idraulici - falegnami - conduttori di compressori - ascensoristi - conduttori di carrelli elettrici - cuochi di mensa - giardinieri - stallieri.

Operai comuni. — Aiuti cucina.

DONNE

Operaie specializzate. — Infermiere patentate.

Operaie qualificate. — Sarta - cuoca di mensa - addette al nido d'infanzia - guardarobiere.

Operaie comuni. — Aiuto cucina - lavandaia.

INDENNITÀ SPECIALE (OPERAI - INTERMEDI - IMPIEGATI)

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenute presenti, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione in loro luogo e vece di una « *indennità speciale oraria* » nelle seguenti misure:

TABELLA OPERAI

UOMINI:

Specializzati	(sup. ai 20 anni) . .	L. 18
Qualificati	» » . .	» 16
Manovali specializzati	» » . .	» 15,50
Manovali specializzati	» » . .	» 14,50
Manovali specializzati	(dal 18 ai 20 anni) .	» 14
Manovali comuni	» » » .	» 13
Manovali comuni	(dai 16 ai 18 anni) .	» 11
Manovali comuni	» » » .	» 10
Manovali comuni	(inf. ai 16 anni) . .	» 7

DONNE

1ª categoria	(sup. ai 18 anni) , ,	L. 13,40
2ª categoria	» » . .	» 12,70
3ª categoria	» » . .	» 12
3ª categoria	(dai 16 ai 18 anni) .	» 8,90
3ª categoria	(inf ai 16 anni) . .	» 7,05

TABELLA EQUIPARATI

	UOMINI	DONNE
1° grado (sup. ai 21 anni) . .	L. 25	L. 21,35
2° grado » » . .	» 18,50	» 15,25

TABELLA IMPIEGATI

		UOMINI	DONNE
1ª categoria	(sup. ai 21 anni) .	L. 36	L. 36
2ª categoria	» » .	» 27	» 24
3ª categoria A	» » .	» 20	» 18,10
3ª categoria B	» » .	» 17	» 15,30
2ª categoria	(inf. ai 21 anni .	» 23,50	» 20,90
3ª categoria A	(dai 19 ai 21 anni)	» 19	» 17
3ª categoria A	(dai 18 ai 19 anni)	» 17	» 14,10
3ª categoria A	dai 17 ai 18 anni)	» 14,50	» 13
3ª categoria A	(inf. ai 21 anni) .	» 13	» 12
3ª categoria B	(dai 19 ai 21 anni)	» 16	» 14,50
3ª categoria B	(dai 18 ai 19 anni)	» 14,50	» 12,05
3ª categoria B	(dai 17 ai 18 anni)	» 12	» 11
3ª categoria B	(inf. ai 17 anni) .	» 11,50	» 10,20

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal giorno 25 novembre 1957 ed ha la durata fino al 1° ottobre 1960.

Tale indennità speciale oraria verrà corrisposta per ogni ora contrattualmente retribuita e, pertanto, verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali, previsti dal presente contratto collettivo di lavoro, fatta eccezione per l'istituto relativo alle maggiorazioni di cui agli articoli 12, parte operaia, 11, parte equiparati, 11, parte impiegati. Per le prestazioni contemplate dei suddetti articoli si intende che verranno corrisposte le correlative quote orarie di indennità speciale senza maggiorazione.

Gli anticipi, gli aumenti concessi dalle aziende, attraverso accordi scritti o di fatto, verranno assorbiti fino alla concorrenza dei miglioramenti apportati con il presente istituto, nei casi in cui tali anticipi o aumenti siano stati concessi in riferimento al rinnovo del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

Le somme eventualmente eccedenti saranno mantenute per il futuro come condizioni individuali di miglior favore.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui di semplice attesa o custodia, le quote orarie d'indennità speciale afferenti alla prestazione della 9ª e della 10ª ora verranno computate secondo i criteri stabiliti dall'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Norma transitoria

Per il corrente anno l'indennità speciale sulla gratifica natalizia e sulla 13ª mensilità verrà corrisposta in relazione ai 42/313 (quarantadue trecentotredicesimi) dell'importo di detta indennità.

Es.:

manovale L. 9,25 orarie x 200 ore = 1.850 : 313 x 42

Visti il contratto, le tabelle e gli allegati che precedono

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1070.

Norme per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il concordato interconfederale 27 ottobre 1946 per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dell'industria, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, al quale ha aderito in data 1° settembre 1950 la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo, e relativa tabella, di cui al verbale 5 novembre 1946 per la determinazione dei criteri di calcolo degli indici del costo della vita, intervenuto tra i rappresentanti della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 27 del 19 febbraio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il concordato interconfederale 27 ottobre 1946, relativo alla disciplina del trattamento economico dei lavoratori dell'industria, e l'accordo per la determinazione dei criteri di calcolo degli indici del costo della vita, di cui al verbale 5 novembre 1946, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del concordato e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 55. — VILLA

CONCORDATO INTERCONFEDERALE 27 OTTOBRE 1946 PER LA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI DELL'INDUSTRIA

(*Accordo di tregua salariale*)

Addì 27 *ottobre* 1946

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Angelo Costa*, e dai Vice-Presidenti comm. *Eugenio Rosasco*, ing. *Marco Segrè* e dott. *Danilo De Micheli*, assistiti dal Segretario Generale avv. *Mario Morelli*, dal Vice Segretario Generale avv. *Rosario Toscani* e dall'avv. *Attilio Parisi*;

con l'intervento delle Delegazioni Industriali regionali composte:

per la Lombardia: dott. *De Micheli*, ing. *De Vecchi*, ing. *Failoni*, rag. *Impiombato*, comm. *Pastore*, dott. *Nosadini*;

per il Piemonte: ing. *Fiorio*, ing. *De Rossi*, ingegner *Giovannini*, avv. *Bassi*;

per la Liguria: comm. *Grondona*, ing. *Dufour*, ing. *Curasi*, dott. *Ducci*, dott. *Lanza*, dott. *Lotano*, avvocato *Manzitti*, dott. *Boni*;

per il Veneto: dott. *Pasquato*, dott. *Stefani*;

per l'Emilia: avv. *Barbieri*, avv. *Roffeni*, dottor *Fornili*;

per il Lazio: ing. *Segrè*, ing. *Brizzolari*, prof. *Loriga*;

per la Toscana: dott. *De Micheli D.*, dott. *Gaj*, dott. *Ceccuzzi*;

per la Campania: ing. *Rivelli*, ing. *Capobianco*, ing. *Carola*, avv. *Postiglione*, avv. *Zuccarello*, avvocato *Cuomo*;

per la Puglia, Lucania e Calabria: ing. *Santoro*, dott. *Resta*;

per la Sardegna: avv. *Loriga*;

nonchè di rappresentanze delle Associazioni nazionali di categoria interessate;

e

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai Segretari generali *Di Vittorio*, *Lizzadri* e *Rapelli*, assistiti da Bitossi, *Rubinacci* e *Venegoni*;

con l'intervento delle Delegazioni regionali composte:

per la Lombardia: *Morelli*, *Mirri*, *Invernizzi*, *Cinelli*;

per il Piemonte: *Carmagnola*, *Flecchia*, *Carpineto*, *Molino*, *Grassi*, *Golzio*;

per la Liguria: *Pizzorno*;

per la Toscana: *Montelatici*, *Cappugi*;

per il Veneto: *Chiozzotto*;

per l'Emilia: *Bonazzi*, *Malaguti*, *Mori*, *Pagani*;

per il Lazio: *Massini*, *Giambarba*, *Cuzzaniti*;

per la Campania: *Maglietta*, *Colasanti*;

per la Puglia, Lucania e Calabria: *Guzzardo*, *Misefari*, *De Meo*, *De Leonardis*, *Di Falco*;

per la Sardegna: *Ibba*;

per la Sicilia: *Fiore*, *Leprotti*, *Lo Presti*, *Di Cara*;

con l'intervento delle seguenti Federazioni nazionali:

F.I.O.M.: rappresentata da *Parodi*, *Chiari*, *Pinna* e *Gobbi*;

F.I.O.T.: rappresentata da *Marchioro*, *De Simone*, *Barni*;

F.I.L.E.A.: rappresentata da *Benci*;

F.I.L.C.: rappresentata da *Viglianesi* e *Guidi*;

F.I.L.P.C.: rappresentata da *Valdarchi*, *Petrarca*, *Canali*;

F.I.L.A.: rappresentata da *Tabili*;

F.I.L.T.A.: rappresentata da *Venegoni Guido*;

F.I.L.I.L.: rappresentata da *Raguzzini* e *Fanelli*;

F.I.M.E.C.: rappresentata da *Mari*, *Pecorari* e *Sassi*.

Premessa:

premesso che la finalità delle trattative oggi concluse è quella di normalizzare la situazione salariale, in armonia con le necessità dei lavoratori e con le possibilità della produzione, nel quadro della politica economica e finanziaria del Governo ed in relazione ad un miglioramento delle condizioni di vita delle classi lavoratrici collegato ad una maggiore ripresa delle industrie;

premesso che fattore essenziale di tale normalizzazione è il raggiungimento di una tregua salariale, stimata nel tempo di almeno sei mesi, durante i quali la politica e le provvidenze del Governo possano raggiungere gli auspicati fini che si propongono;

le parti, dandosi reciprocamente atto del senso di responsabilità e di comprensione dimostrato nel corso delle trattative, hanno convenuto quanto appresso:

OPERAI

Art. 1.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga base degli operai addetti alle aziende industriali sono aumentati fino a raggiungere i livelli risultanti dalle tabelle di cui ai concordati 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946, maggiorati del 35 per cento (trentacinque per cento) a decorrere dal primo periodo di paga che ha inizio nel mese di ottobre. I nuovi minimi risultano dalla tabella che segue:

NUOVA TABELLA DEI MINIMI DI PAGA

	1ª Zona	2ª Zona	3ª Zona	4° Zona
GRUPPO *A*:				
Operai specializzati	28,35	26,70	25,25	24,40
Operai qualificati	25,65	24,10	22,85	22,10
Manovali specializzati	24,20	22,75	21,55	20,80
Manovali comuni	22,30	20,95	19,85	19,20
GRUPPO *B*:				
Operai specializzati	27 —	25,40	24,05	23,25
Operai qualificati	24,45	22,95	21,75	21 —
Manovali specializzati	23,05	21,70	20,55	19,80
Manovali comuni	21,20	19,95	18,90	18,90
GRUPPO *C*:				
Operai specializzati	25,65	24,10	22,85	22,10
Operai qualificati	23,25	21,85	20,65	20 —
Manovali specializzati	21,90	20,60	19,45	19,20
Manovali comuni	20,15	18,90	18,90	18,90

Le singole categorie merceologiche potranno inoltre concordare, esclusivamente in sede di stipulazione dei contratti nazionali di categoria, normativi e salariali o solo salariali, o degli accordi salariali locali integrativi di essi, un ulteriore eventuale aumento. Tale aumento, al fine di non pregiudicare gli scopi perequativi che hanno presieduto al presente accordo, ed il necessario equilibrio generale salariale, non potrà superare la percentuale massima del 15 per cento riferita al nuovo livello di minimi risultanti dall'aumento di cui al comma precedente e sarà graduato in relazione alla situazione delle categorie merceologiche interessate, con particolare riguardo per le zone a più basso livello industriale.

Per le categorie merceologiche classificate in gruppo *Zero* e per le categorie merceologiche i cui minimi siano stati fissati contrattualmente in misura maggiore di quelli del gruppo *A*, le maggiorazioni del 35 e del 15 per cento, di cui al primo e secondo comma del presente articolo, si intendono computate sui minimi del gruppo *A* maggiorati dell'11 per cento o della minore differenza percentuale in atto tra i predetti minimi del gruppo *A* e quelli esistenti per i singoli settori. Per tali categorie l'aumento ulteriore da concedersi ai sensi del secondo comma sarà fissato nella misura del 15 per cento.

Agli effetti dell'applicazione dei livelli di cui al presente articolo, l'attribuzione ai vari gruppi merceologici è fatta in base agli accordi di incasellamento in atto alla data di applicazione del presente accordo.

Per gli incasellamenti intermedi, le Associazioni nazionali competenti determineranno i nuovi livelli in base ai criteri a suo tempo seguiti.

IMPIEGATI

Art. 2.

MINIMI DI STIPENDIO

I minimi di stipendio degli impiegati, in relazione alle zone stabilite dai contratti 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946, sono fissati, a far tempo dal 1° ottobre 1946, nella misura risultante dalla seguente tabella.

MINIMI DI STIPENDIO BASE A DECORRERE DAL 1°-10-1946

CATEGORIA	1ª Zona		2ª Zona		3ª Zona		4ª Zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª Categoria	13.100	13.100	12.500	12.500	12.000	12.000	11.700	11.700
2ª Categoria:								
superiori a 21 anni	10.550	8.900	10.050	8.500	9.650	8.150	9.400	7.950
inferiori a 21 anni	8.350	7.000	7.950	6.650	7.650	6.400	7.450	6.250
3ª Categoria *A*:								
superiori a 21 anni	7.700	6.550	7.350	6.250	7.050	6.000	6.900	5.850
da 19 a 21 anni	6.550	5.500	6.250	5.250	6.000	5.050	5.850	4.900
da 17 a 19 anni	5.300	4.550	5.050	4.350	4.850	4.150	4.750	4.050
inferiori a 17 anni	4.350	3.700	4.150	3.500	4.000	3.350	3.900	3.300
3ª Categoria *B*:								
superiori a 21 anni	6.500	5.550	6.150	5.250	5.850	5.000	5.650	4.800
da 19 a 21 anni	5.550	4.650	5.250	4.400	5.000	4.200	4.800	4.050
da 17 a 19 anni	4.500	3.850	4.250	3.600	4.050	3.450	3.900	3.350
inferiori a 17 anni	3.650	3.100	3.450	2.950	3.300	2.800	3.200	2.700

I minimi di stipendio di cui sopra assorbono, fino a concorrenza gli aumenti sulle retribuzioni di fatto derivanti dagli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946, o, successivamente, da altri accordi locali o di categoria o, comunque, concessi collettivamente dalle aziende.

Un ulteriore eventuale aumento, nella misura massima del 15 per cento, potrà essere apportato dalle Associazioni nazionali di categoria in relazione alla misura degli aumenti che saranno da esse stabiliti per le categorie operaie.

Le retribuzioni di fatto saranno aumentate della differenza intercorrente tra i nuovi minimi e quelli precedenti, maggiorati delle quote di aumenti collettivamente concessi ai sensi del secondo comma.

Gli aumenti di anzianità già maturati saranno ricalcolati sui nuovi minimi secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 3.

CATEGORIE SPECIALI OD INTERMEDIE
(GIÀ CHIAMATE « EQUIPARATE »)

Premesso che le parti sono d'accordo nell'applicare anche nelle provincie dell'Italia settentrionale i criteri per la identificazione e classificazione di cui agli arti-

coli 31 e 32 dell'accordo 23 maggio 1946 per le provincie dell'Italia centro-meridionale, i minimi di retribuzione degli appartenenti alle categorie speciali od intermedie (già chiamate equiparate) — maggiorati delle quote di aumento di cui all'articolo 4 dell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 e all'articolo 35 del citato accordo 23 maggio 1946, tabella *A* — sono aumentati del 35 per cento a far tempo dal primo di ottobre.

Le singole categorie merceologiche potranno inoltre concordare un ulteriore eventuale aumento dei nuovi minimi nella misura massima e nei modi e casi di cui al comma secondo dell'articolo 1 del presente accordo.

Per gli assorbimenti, per i superminimi di merito e per gli umenti periodici di anzianità, valgono le norme stabilite per gli impiegati.

Art. 4.

COORDINAMENTO CON LE CONDIZIONI INDIVIDUALI DI FATTO

I nuovi minimi di paga previsti per gli operai dal presente contratto assorbono, fino a concorrenza, gli aumenti stabiliti da accordi successivi ai concordati interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946, o concessi collettivamente, tanto per le retribuzioni ad economia che per quelle a cottimo, a titolo di adeguamento salariale, sotto qualsiasi forma o denominazione.

I guadagni di fatto, sia ad economia e sia a cottimo, che eccedono gli aumenti collettivi di cui sopra, saranno conservati in cifra e riportati sui nuovi minimi, fino all'aggiornamento, per i cottimisti, delle tariffe di cottimo. Così ad esempio:

situazione precedente:

paga base L. 20 + utile cottimo L. 10 = L. 30 (guadagno globale precedente);

nuova situazione:

paga base L. 27 + utile cottimo L. 10 = L. 37 (nuovo guadagno globale).

Tanto per gli operai quanto per gli impiegati e per le categorie intermedie i terzi elementi, le indennità integrative e simili sono assorbiti, per un 20 per cento del loro importo, con un minimo di lire 20 giornaliere, all'atto dell'applicazione dell'aumento del 35 per cento, e, per un ulteriore 30 per cento della loro entità attuale, all'atto dell'applicazione degli accordi nazionali di categoria.

Art. 5.

DECORRENZA DEGLI STIPULANDI CONTRATTI NAZIONALI

Le Associazioni nazionali di categoria sono impegnate a procedere entro il 30 novembre p. v. alla definizione dei contratti nazionali.

In relazione all'impegno di cui sopra si stabilisce che, per i contratti conclusi nel predetto termine, anche l'eventuale ulteriore aumento, di cui al secondo comma dell'articolo 1, avrà decorrenza, per i rapporti di lavoro in corso, dalla data di decorrenza degli aumenti di cui al primo comma dell'articolo 1 e dell'articolo 2 del presente accordo.

Al 15 novembre le due Confederazioni esamineranno la situazione allo scopo di sollecitare la definizione delle trattative non ancora concluse.

Trascorso il termine del 30 novembre, le trattative si intendono avocate alle due Confederazioni che provvederanno a concludere con la maggiore sollecitudine gli accordi di cui al secondo comma dell'articolo 1.

Art. 6.

NUOVA BASE DELLA CONTINGENZA

A partire dal 1° ottobre 1946, la contingenza media base è fissata in lire 185 riferita al costo medio mensile di vita delle otto provincie di Milano, Torino, Roma, Napoli, Mantova, Rovigo, Macerata e Cagliari, nel trimestre 15 giugno 15 settembre 1946, computato secondo i criteri di cui appresso.

La contingenza base di ciascuna provincia risulterà dal rapporto del costo di vita della provincia stessa accertato nel periodo 15 giugno 15 settembre 1946, rispetto al predetto costo medio di vita delle otto provincie sopra citate, con un minimo di lire 160 ed un massimo di lire 200.

Art. 7.

CONTINGENZA EFFETTIVA
PER IL PERIODO 1° OTTOBRE 1946-30 NOVEMBRE 1946

In ciascuna provincia, la contingenza effettiva per il periodo 1° ottobre 1946-30 novembre 1946, sarà pari, per l'uomo sopra i 20 anni di età, alla contingenza base calcolata come all'articolo precedente.

Alle donne ed ai minori si applicano i rapporti percentuali fissati per la contingenza nei contratti interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946.

Art. 8.

VARIAZIONI DELLA INDENNITÀ

L'indennità di contingenza verrà variata di due mesi in due mesi, rimanendo in tali intervalli immutata. Il primo adeguamento verrà fatto, in base alla variazione degli indici provinciali 15 settembre 1946-15 novembre 1946, rispetto a quelli 15 giugno-15 settembre 1946, ed avrà applicazione dal 1° dicembre 1946. Il successivo adeguamento avrà luogo il 1° febbraio 1947 in base alle variazioni che gli indici del periodo 15 novembre 1946-15 gennaio 1947 presenteranno rispetto a quelli del periodo base considerato (15 giugno-15 settembre 1946) e così per i bimestri successivi.

Art. 9.

APPLICAZIONE CONVENZIONALE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE ALLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Le variazioni percentuali del numero indice saranno tradotte in variazioni percentuali dell'indennità di contingenza (cioè dell'importo da versarsi per tale titolo

al lavoratore) moltiplicando le variazioni per il coefficiente 2,30, per i lavoratori uomini di età superiore agli anni 20, e per il coefficiente 2, per le lavoratrici di età superiore agli anni 20 e per i lavoratori di ambo i sessi di età inferiore agli anni 20.

Art. 10.

COMMISSIONE NAZIONALE PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI CALCOLO DEGLI INDICI DEL COSTO DELLA VITA

In sostituzione delle Commissioni centrali istituite con i contratti interconfederali più volte citati, è costituita una apposita Commissione nazionale sedente in Roma, composto da tre rappresentanti della Confindustria e da tre rappresentanti della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, presieduta da un esperto di riconosciuta autorità in materia, nominato dalla Commissione stessa.

Detta Commissione nazionale è incaricata di elaborare il nuovo schema di spesa per famiglia tipo, sul quale le singole Commissioni provinciali computeranno le variazioni del costo della vita, ai fini della variazione dell'indennità di contingenza.

Le Commissioni provinciali potranno intercambiare sullo schema di spesa alimentare, una volta per tutte, in relazione alle consuetudini alimentari locali, e fermo restando l'eguale quantitativo di calorie, i seguenti generi: pasta e riso fra i generi da minestra; olio, lardo, strutto e burro fra i grassi; carne con pesce.

Art. 11.

MODIFICAZIONE DELLO SCHEMA DI BILANCIO FAMILIARE

La Commissione nazionale per la scala mobile, nel l'elaborare il nuovo schema di spesa per famiglia tipo in sostituzione di quello allegato ai contratti interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946, determinerà i quantitativi dei generi alimentari sulla base di 2.600 calorie per uomo adulto e ridurrà, ove occorra, l'incidenza delle voci abbigliamento e spese varie, in modo che, senza alterare sensibilmente l'importo globale della spesa media delle otto province, l'incidenza della spesa per il capitolo alimentazione sul totale, nel periodo base (15 giugno-15 settembre 1946), risulti almeno del 75 per cento circa rispetto a detto importo.

Art. 12.

PERIODO FERIALE ANNUALE PER GLI OPERAI

Il periodo annuale di ferie che sia inferiore a dodici giorni lavorativi è elevato a tale limite a partire dall'anno feriale 1946-47, ed è compensato con la retribuzione globale di fatto.

Allo scopo di non incidere sulla produttività delle aziende nel presente delicato momento dell'economia nazionale, resta convenuta, perdurando tali condizioni, la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento dei dodici giorni di ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino a 6 giorni, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata, per ogni giorno di ferie non goduto.

Art. 13.

FERIE DEGLI IMPIEGATI E DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE (EX EQUIPARATE)

Il periodo minimo feriale annuo per gli impiegati e per gli appartenenti alle categorie intermedie è elevato, a far tempo dall'anno feriale 1946-47, a dodici giorni lavorativi, fermi restando i maggiori periodi feriali contrattualmente fissati.

Art. 14.

FERIE FRAZIONATE

In caso di cessazione di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva del mancato godimento delle ferie computata sulla retribuzione globale di fatto per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 15.

FESTIVITÀ CADENTI NEL PERIODO FERIALE

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 16.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI OPERAI

Per tutte le giornate festive — considerate tali dai singoli contratti di categoria od, in mancanza di norma contrattuale, riconosciute tali dallo Stato a tutti gli effetti civili — sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate di festività infrasettimanali oltre la retribuzione di cui al primo comma, sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

Entro un mese dalla data di stipulazione del presente accordo, le Camere provinciali del lavoro delle provincie, in cui vigono particolari accordi che regolano la materia, hanno facoltà di optare per il mantenimento degli accordi locali.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA E 13ª MENSILITÀ

Agli operai in servizio alla data di applicazione del presente accordo, la liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata, per ciascun anno e a partire dal 1946, nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Per gli impiegati la tredicesima mensilità a partire dal 1946 sarà corrisposta sulla base della retribuzione globale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia o della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 18.

COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE AGLI EFFETTI DELLA INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Allo scopo di uniformare in tutto il territorio nazionale i criteri di computo della retribuzione agli effetti della indennità di anzianità, si stabilisce quanto segue:

per l'anzianità maturata fino al 1° gennaio 1945, l'indennità è liquidata in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, esclusa la sola indennità di continenza;

per l'anzianità maturata successivamente alla predetta data, l'indennità è liquidata comprendendo nella retribuzione anche l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto.

L'indennità sostitutiva del preavviso è comprensiva anche della indennità di contingenza.

Art. 19.

ASSEGNI FAMILIARI

Gli assegni famigliari, per gli operai, per gli impiegati e per gli appartenenti alle categorie intermedie, sono aumentati del 50 per cento limitatamente alle quote per i figli.

Le parti si impegnano a sollecitare l'emanazione del relativo provvedimento legislativo e la categoria industriale dichiara di accollarsi l'onere dei maggiori contributi necessari.

Le aziende anticiperanno l'importo dei maggiori assegni dalla data di cui al primo comma dell'articolo 1 e di cui agli articoli 2 e 3.

Art. 20.

CONSERVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti concordano che col presente accordo non hanno inteso di modificare le condizioni complessive di maggior favore, individuali o collettive.

Art. 21.

DECADENZA DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 28 SETTEMBRE 1946

L'accordo interconfederale 28 settembre 1946 decade a partire dal giorno di entrata in vigore del presente contratto; peraltro, l'assegno temporaneo, previsto dagli articoli 1 e 2 di detto accordo, cessa ad ogni effetto dalla data di decorrenza degli aumenti derivanti dall'articolo 1, primo comma, del presente accordo.

Art. 22.

TREGUA SALARIALE

In aderenza alle finalità del presente accordo enunciate nella premessa, le Confederazioni stipulanti e le Associazioni ad esse aderenti, sia nazionali che territoriali, assumono impegno di osservare, per un periodo di mesi sei dalla data di stipulazione dell'accordo stesso, una tregua e, conseguentemente, di non addivenire ad alcuna variazione di aumento del trattamento retributivo dei lavoratori, quale risulta successivamente all'applicazione del presente accordo, salvo naturalmente le variazioni derivanti dall'applicazione della scala mobile.

Nello spirito di tale impegno tutte le organizzazioni dei lavoratori si adopereranno per evitare qualsiasi richiesta ed agitazione in contrasto con esso.

La tregua concordata non ostacola la normale attività di revisione degli istituti contrattuali in sede di stipulandi accordi nazionali, purchè tale revisione non importi un effettivo aumento salariale o stipendiale di carattere generale, che, come tale, possa considerarsi in contrasto con la lettera e con lo spirito del presente concordato.

CHIARIMENTI E DICHIARAZIONI A VERBALE

Roma, 30 ottobre 1946

CHIARIMENTI A VERBALE

Art. 1.

COMPENSI PARTICOLARI

Nel caso in cui per determinate qualifiche operaie i salari in atto siano fissati in misura superiore ai livelli generali in quanto compensano particolari condizioni lavorative (pericolo o disagio e simili) le Associazioni nazionali potranno determinare le nuove paghe anche in limiti superiori a quelli indicati dall'articolo 1 o adottare provvedimenti diversi.

Artt. 2, 3 e 4.

AUMENTI COLLETTIVI

Si intendono collettivi gli aumenti non di merito concessi dalle aziende alla totalità dei lavoratori, anche se taluni di essi ne siano rimasti esclusi per particolari condizioni di utilizzazione o di rendimento.

Art. 19.

ASSEGNI FAMILIARI

Le parti sono d'accordo che l'anticipazione di cui al terzo comma dell'articolo 19 sarà fatta non appena intervenuta la relativa autorizzazione ministeriale.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Art. 8.

VARIAZIONE DELLA SCALA MOBILE IN DISCESA

Per la disciplina dei movimenti della scala mobile in caso di riduzione del costo della vita le parti s'incontreranno successivamente.

Art. 18.

COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE AGLI EFFETTI DELLA INDENNITA' DI ANZIANITA'

Si dà atto che la Confederazione del Lavoro ha avanzato richiesta di parificare il trattamento in caso di dimissioni a quello di licenziamento, sia per gli operai che per gli impiegati.

La rappresentanza industriale si è riservata, sentiti i propri organi confederali, di comunicare se il problema debba — a proprio avviso — essere discusso con trattativa interconfederale od in sede di discussione dei contratti di categoria.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

Roma, 30 ottobre 1946

Per la Sicilia si è stabilito, su preciso invito del Governo, che le aziende diano applicazione all'accordo interconfederale. Sarà quindi applicato l'aumento del 35 per cento sui minimi risultanti dall'accordo 18 giugno 1946. L'ulteriore eventuale aumento fino al 15 per cento, di cui al secondo comma dell'articolo 1, sarà determinato, in base ai criteri fissati dallo stesso articolo, dalle Federazioni Nazionali d'accordo con le organizzazioni locali.

Per i servizi pubblici, le trattative saranno proseguite con l'intervento delle due Confederazioni. In caso di disaccordo, le due Confederazioni riesamineranno la situazione con l'intervento conciliativo di un Comitato formato dai Ministeri interessati.

VERBALE DELLA RIUNIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI CALCOLO DEGLI INDICI DEL COSTO DELLA VITA

Roma, 5 novembre 1946

1. La Commissione è formata dai signori:

per la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA: prof. *Libero Lenti,* prof. *Mario Saibante,* dott. *Cesare Vannutelli;*

per la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO: dott. *Giuseppe Regis,* prof. *Silvio Golzio,* dottor *Eugenio Giambarba;*

si è riunita nei giorni 19 e 21 ottobre e 5 novembre 1946 ed ha preso visione degli accordi di massima intervenuti fra le due Confederazioni e del verbale delle riunioni tenute nei giorni 21 e 23 settembre 1946 dalla Commissione Interconfederale incaricata di rielaborare i metodi di applicazione del sistema della scala mobile all'indennità di contingenza.

All'inizio della prima seduta i sei membri soprannominati hanno proceduto alla scelta del proprio Presidente nella persona del prof. Benedetto Barberi, Direttore Generale dell'Istituto Centrale di Statistica che, interpellato, ha dichiarato di accettare l'incarico.

2. La Commissione ha preso successivamente in esame i termini fissati negli accordi, in relazione ai quali le viene affidato il compito di elaborare il nuovo schema di bilancio per famiglia tipo tenendo conto delle seguenti condizioni:

a) che il numero delle calorie sia 2600 per unità di consumo;

b) che la spesa del capitolo alimentazione rappresenti almeno il 75 per cento della spesa totale nella media delle otto città: Milano, Torino, Roma, Napoli, Mantova, Rovigo, Macerata e Cagliari;

c) che la spesa totale non venga sensibilmente alterata rispetto a quella precedente.

La Commissione si è trovata d'accordo nel riconoscere che le contrastanti esigenze poste dalle suddette condizioni non si possono conciliare se non attraverso un compromesso che è stato raggiunto nei seguenti termini:

a) riferire il bilancio ad una famiglia tipo composta di quattro persone, invece delle cinque considerate nel bilancio precedente, costituita da un adulto, una donna adulta corrispondente a 0,83 unità di consumo, un bambino di 4-6 anni di età corrispondente a 0,53 unità di consumo, un ragazzo di 10-12 anni corrispondente a 0,83 unità di consumo. In complesso le quattro persone della famiglia corrispondono a 3,19 unità di consumo secondo la scala adottata dal Food and Nutrition Board del National Research Council degli Stati Uniti d'America;

b) ridurre la proporzione della spesa alimentare rispetto alla spesa totale dal 75 per cento a circa il 72 per cento nella media delle otto città. Mantenere rigorosamente la proporzione richiesta del 75 per cento avrebbe infatti implicato una eccessiva riduzione della spesa non alimentare, ovvero un ulteriore aumento delle calorie.

3. La Commissione è passata a determinare la composizione del bilancio famigliare ai fini del calcolo della spesa media delle otto città che dovrà servire da riferimento per il calcolo delle contingenze basi locali. A tale riguardo, tenuto conto delle esigenze sopra indicate, ha ritenuto opportuno, per il capitolo alimentazione determinare, per ciascuna delle otto provincie i bilanci-tipo riportati in allegato.

Ciascuna delle rimanenti province adotterà, fra di essi, quello che, a seconda delle caratteristiche dei propri consumi, giudicherà più rappresentativo. I quan-

titativi che nei predetti bilanci tipo figurano assegnati con tessera hanno un valore convenzionale e sono tassativi per il calcolo della contingenza base.

4. Per il calcolo delle variazioni del tempo della contingenza le singole Commissioni paritetiche provinciali avranno la facoltà di adottare i generi e le qualità considerate nel bilancio-tipo prescelto, alle abitudini di consumo locali. A questo fine si potranno eseguire le seguenti sostituzioni: burro con uguale quantità di olio e viceversa; carne, parzialmente con pesce e salumi nelle seguenti proporzioni: kg. 1 di carne, kg. 2 di pesce, 300 grammi di salumi.

Per quanto riguarda i generi tesserati si conviene assumere nel bilancio base la quantità complessiva stabilita come assegnazione legale quale risulta nell'allegato.

Per lo zucchero, tenuto conto delle condizioni in cui si sono svolte le distribuzioni precedenti e del corso della campagna saccarifera, si conviene, a differenza di quanto stabilito per il calcolo della contingenza base, che il quantitativo di 1200 grammi venga valutato anche nel periodo iniziale al prezzo di tessera.

Per i periodi successivi le distribuzioni con tessera di un prodotto, in eccedenza dei quantitativi fissati nel bilancio, non comportano la sostituzione di una equivalente quantità degli altri prodotti con l'eccedenza del prodotto tesserato, salvo nel caso della pasta o del riso che si ritengono a tutti gli effetti intercambiabili fra di loro.

Nel caso dei prezzi di calmiere le Commissioni provinciali sono autorizzate a variare tali prezzi in proporzione dell'eventuale declassamento qualitativo della merce.

5. Circa gli altri capitoli del bilancio, le voci qualità e quantità stabilite dalla Commissione, sempre in relazione alle richiamate condizioni poste dagli accordi interconfederali, sono indicate negli allegati prospetti.

6. La Commissione, presi in esame i calcoli del costo della vita nel periodo 15 giugno-15 settembre 1946 nelle otto città considerate, ha accertato quale spesa media complessiva della famiglia tipo l'importo di L. 17.530.

Agli effetti del calcolo della contingenza base, tutte le Commissioni provinciali, comprese quelle di Milano, Torino, Roma, Napoli, Mantova, Rovigo, Macerata e Cagliari, dovranno calcolare le spese della famiglia tipo per la propria provincia per lo stesso periodo secondo lo schema allegato e riferire la spesa così ottenuta alla suddetta spesa media nazionale.

7. Data la complessità e la delicatezza delle operazioni che debbono essere compiute dalle Commissioni provinciali, sia per il calcolo della spesa media da valere per la determinazione della contingenza base, sia per il calcolo degli indici agli effetti delle variazioni nel tempo della contingenza stessa, la Commissione prospetta alle Confederazioni l'opportunità che i verbali delle Commissioni provinciali vengano trasmessi alla Commissione nazionale, la quale, ad ogni modo si tiene a disposizione delle Commissioni provinciali per eventuali consigli e suggerimenti.

I componenti della Commissione riconoscono che lo schema di bilancio determinato per il calcolo dell'indice temporale è legato alla situazione dei consumi quale si prospetta alla luce delle presenti condizioni e non si nascondono che eccezionali mutamenti della situazione potranno modificarne sensibilmente il valore rappresentativo.

ALLEGATO

ELEMENTI BASE PER LA COSTRUZIONE DEL NUMERO INDICE DEL COSTO DELLA VITA DA SERVIRE PER LA SCALA MOBILE APPLICATA ALL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA

A) CAPITOLO ALIMENTAZIONE

GENERI	Unità di misura	TORINO Quantità mensile		MILANO Quantità mensile		MANTOVA Quantità mensile		ROVIGO Quantità mensile		MACERATA Quantità mensile		ROMA Quantità mensile		NAPOLI Quantità mensile		CAGLIARI Quantità mensile	
		Totale	di cui con tessera	Totale	di cui con tessera	Totale	di cui con tessera	Totale	di cui con tessera	Totale	di cui con tessera	Totale	di cui con tessera	Totale	di cui con tessera	Totale	di cui con tessera
Pane, tipo tessera (farina abb. 85 %)	kg.	40,000	28,200	40,200	28,200	40,000	28,200	40,000	28,000	40,000	28,200	40,000	28,200	40,000	28,200	40,000	28,200
Riso originale comune	»	10,000	4,000	14,000	5,000	14,000	5,000	2,000	4,000	2,000	—	4,000	1,000	2,000	—	—	—
Pasta tipo tessera	»	10,000	4,000	6,000	3,000	6,000	3,000	8,000	4,000	18,000	8,000	16,000	7,000	18,000	8,000	20,000	8,000
Patate comuni	»	10,000	—	10,000	—	10,000	—	10,000	—	10,000	—	10,000	—	10,000	—	10,000	—
Fagioli comuni	»	2,000	—	2,000	—	2,000	—	2,000	—	2,000	—	2,000	—	2,000	—	2,000	—
Carne bovina, manzo senz'osso.	»	6,000	—	6,000	—	6,000	—	6,000	—	6,000	—	6,000	—	6,000	—	6,000	—
Formaggio da condire grana stagionata 1 anno	»	1,000	—	1,000	—	1,000	—	1,000	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Formaggio da condire pecorino stagionato 1 anno	»	—	—	—	—	—	—	—	—	1,000	—	1,000	—	1,000	—	1,000	—
Olio di oliva	»	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	1,000	0,750	1,000	0,750	1,000	0,750	1,000	0,750
Burro di centrifuga	»	1,000	0,250	1,000	0,250	1,000	0,250	1,000	0,250	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—
Lardo nostrano stagionato	»	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—
Uova fresche	n.	20	—	20	—	20	—	20	—	20	—	20	—	20	—	20	—
Latte naturale di vacca	litri	20,00	—	20,00	—	20,00	—	20,00	—	20,00	—	20,00	—	20,00	—	20,00	—
Zucchero cristallino	kg.	1,200	0,750	1,200	0,750	1,200	0,750	1,200	0,750	1,200	0,750	1,200	0,750	1,200	0,750	1,200	0,750
Vino comune gradi 11-12	litri	15,00	—	15,00	—	15,00	—	15,00	—	15,00	—	15,000	—	15,00	—	15,00	—
Verdura	kg.	25,000	—	25,000	—	25,000	—	25,000	—	25,000	—	25,000	—	25,000	—	25,000	—
Frutta	»	15,000	—	15,000	—	15,000	—	15,000	—	15,000	—	15,000	—	15,000	—	15,000	—
Sale grosso da cucina	»	1,500	—	1,500	—	1,500	—	1,500	—	1,500	—	1,500	—	1,500	—	1,500	—
Salsa pomodoro doppio concentrato	»	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—	0,500	—

B) CAPITOLI DI SPESE NON ALIMENTARI COMUNI A TUTTE LE CITTÀ

ARTICOLI	Unità di misura	Quantità mensile
a) CAPITOLO VESTIARIO		
1) *Telerie:*		
Madapolan cotone per biancheria, altezza cm. 90, peso gr. 120	m.	2,25
2) *Tessuti:*		
Tessuto cardato misto da uomo, altezza m. 150, peso gr. 500	»	0,40
Tessuto di rayon da donna, altezza cm. 90, peso gr. 120	»	0,60
3) *Confezioni*		
Vestito per uomo	conf	0,08
4) *Calzature:*		
Scarpe per uomo adulto, tomaia vitello, suole cuoio	paia	0,09
Scarpe per donna tipo scamosciato, suole cuoio	»	0,09
Scarpe per bambino, tomaia vitello, suole cuoio misura 26	»	0,15
5) *Risuolature:*		
Per scarpe uomo	ris	0,15
Per scarpe ragazzo	»	0,25
b) CAPITOLO ABITAZIONE		
Appartamento tipo di stanze	n.	2,5
c) RISCALDAMENTO E LUCE		
1) *Riscaldamento e cottura cibi:*		
Legna	q.li	0,70
Gas	m^3	25
2) *Illuminazione:*		
Energia elettrica	Kwh	10

Segue B) CAPITOLI DI SPESE NON ALIMENTARI COMUNI A TUTTE LE CITTÀ

ARTICOLI	Unità di misura	Quantità mensile
d) VARIE		
1) *Trams*		
Tariffa ridotta	corse	50
Tariffa normale	»	20
2) *Giornali*	n.	30
3) *Spese scolastiche:*		
Matite	»	1
Penne	»	0,5
Pennini	»	4
Quaderni	»	1
Fogli protocollo	»	6
4) *Terraglie e bicchieri:*		
Piatti	»	0,4
Bicchieri	»	0,2
Pentole	»	0,03
5) *Spese sanitarie:*		
Sale amaro	gr.	25
Cotone idrofilo	»	25
Alcool denaturato	»	45
Sciroppo ipofosfato (tipo Fellow)	»	50
Aspirina in pastiglie	n.	7
6) *Igiene e bucato:*		
Sapone comune	kg.	1,5
Lisciva	»	1,0
7) *Divertimenti:*		
Sigarette con tessera	n.	80
Cinematografo	bigli.	8

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 350 (8151228) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.